

# **EVALUASI MODEL REKRUTMEN KEPALA SEKOLAH DI SURAKARTA**

## **NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan kepada  
Program Studi Manajemen Pendidikan  
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta  
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Magister dalam Ilmu Manajemen Pendidikan



Oleh.

**POERNAMA IRIANTO**

NIM. Q. 100 110 050

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN  
PROGRAM PASCA SARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2014**

**PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI**

**EVALUASI MODEL REKRUTMEN KEPALA SEKOLAH  
DI SURAKARTA**

Dipersiapkan dan disusun oleh

Oleh.

**POERNAMA IRIANTO**

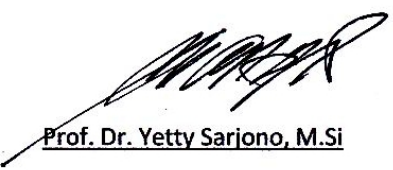
Q. 100 110 050

Telah disetujui dan disahkan oleh pembimbing I dan pembimbing II  
untuk Dipertahankan di Hadapan Dewan Penguji Tesis  
Magister Manajemen Pendidikan  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Mengetahui,

Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. Yetty Sarjono, M.Si



Dr. Nur Hadianomo, M.Pd.

## **EVALUASI MODEL REKRUTMEN KEPALA SEKOLAH DI SURAKARTA**

Poernama Irianto, Yetty Sardjono, Nur Hadianomo  
[poernamaipunk@gmail.com](mailto:poernamaipunk@gmail.com).

### **ABSTRACT**

The research is aimed to evaluate the principals' recruitment model based on Educational Minister Regulation Number 28 of 2010 reconstruction in Surakarta. The type of the research is program evaluation. The model evaluation employed in the research is CIPP (Context Input, Process, and Product) model from Stufflebeam. The research was administered in Surakarta. The data collecting technique were done using observation, interview, and document. The data analysis technique was done using interactive model covering three main components. The research concludes that: 1) the principals' competence frame-work used was in accordance to the Minister of Education Regulation No. 28 of 2010; 2) the selection processes were done: a) administered periodically at the early academic years; b) administered proactively in order to gain the most promising candidates; and c) announced openly through local newspapers to provide a wide range opportunity; 3) the principals' education and training model was done in refer to the article number 7 point (2) and (5) of the Minister of Education Regulation No. 28 of 2010; and the principals' certification model was done in refer to the Article 7 point (6) and Article (7) of the Minister of Education Regulation No. 28 of 2010.

*Keywords: Program evaluation, recruitment, competence.*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi model rekrutmen kepala sekolah berdasarkan rekonstruksi Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 di Kota Surakarta. Jenis penelitian ini adalah evaluasi program. Model evaluasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model CIPP (*Context Input, Process, and Product*) dari Stufflebeam. Penelitian ini dilaksanakan di Kota Surakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, mendalam, dan dokumen. Teknik analisis data dilakukan dengan model analisis interaktif. Validitas data dilakukan dengan teknik pengamatan secara terus menerus, triangulasi data, dan pemeriksaan anggota. Penelitian menyimpulkan bahwa: 1) model kerangka kerja kompetensi kepala sekolah sudah mengacu pada Permendiknas No. 28 Tahun 2010; 2) model seleksi kepala sekolah dilakukan dengan tiga prinsip, yaitu: a) dilakukan secara rutin pada awal tahun; b) dilakukan secara proaktif dalam rangka mendapatkan guru yang paling menjanjikan untuk

menjadi kepala sekolah; dan c) dilakukan secara terbuka melalui surat kabar lokal dalam rangka memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada guru yang memenuhi kualifikasi; 3) model pendidikan dan pelatihan kepala sekolah sudah mengacu pada Pasal 7 ayat (2) dan (5) Nomor 28 Tahun 2010, dan model sertifikasi kepala sekolah dilakukan dengan mengacu pada Pasal 7 Ayat (6) dan Ayat (7) Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010.

*Kata kunci: Evaluasi program, rekrutmen, kompetensi.*

## **PENDAHULUAN**

Model rekrutmen kepala sekolah sebagai implementasi Permendiknas No 13/2007 tentang standar kompetensi kepala sekolah dan pengawas sekolah, dipandang belum optimal atau belum mampu menghasilkan kepala sekolah yang kompeten. Hal ini dikatakan oleh Direktur Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Ditjen PMPTK), Surya Dharma, yang mengatakan bahwa kelemahan mendasar yang ada pada kepala sekolah model sebelumnya terletak pada fungsi supervisi manajerial dan akademik (Maya Saputri, 2008: 14).

Seiring dengan lahirnya Permendiknas No. 28 tahun 2010 sudah terbentuk Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS). LPPKS yang mempunyai Tupoksi menyiapkan pengembangan dan pemberdayaan kepala sekolah mempunyai kewajiban untuk mensosialisasikan Program Penyiapan calon Kepsek di Kabupaten/kota seluruh Indonesia. Hal ini dilandasi adanya harapan bahwa: a) Tercipta pemahaman yang sama pada semua lembaga yang terlibat dalam penyelenggaraan diklat calon kepala sekolah/madrasah; b) Pemahaman yang sama dalam penyelenggaraan diklat akan menghasilkan proses yang terstandar; dan c) Proses diklat calon kepala sekolah/madrasah yang terstandar akan menghasilkan calon-calon kepala sekolah yang betul-betul berpotensi dan kompeten (Kemdiknas, 2011).

Jalan panjang yang harus dilalui oleh seorang calon kepala sekolah untuk dapat mengisi jabatan posisi kepala sekolah tersebut di atas sesuai dengan

pendapat Clifford (2012) yang mengatakan bahwa untuk mencari pemimpin yang berkualitas memang sulit dan kompleks. Hal ini dikatakan oleh Clifford sebagai berikut:

*“Choosing a new leader is not an easy task for any organization, and the complex work of schools makes principal identification and selection even more challenging. The increased demand for high-quality principals in schools requires districts to select school principals who are prepared to use contemporary leadership approaches to improve teaching, learning, and organizational performance” (Clifford, 2012:11).*

Rekrutmen kepala sekolah di Surakarta, sejak diberlakukannya Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah telah mulai dilaksanakan oleh Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS) Surakarta. Lembaga ini sudah mulai melaksanakan fungsinya sebagai lembaga resmi yang mempersiapkan para kepala sekolah Indonesia di masa depan.

Megacu pada latar belakang penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi model rekrutmen kepala sekolah berdasarkan rekonstruksi Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 di Surakarta. Adapun tujuan tersebut selanjutnya dapat dijabarkan ke dalam empat tujuan khusus sebagai berikut: 1) untuk mengevaluasi keterlaksanaan model kerangka kerja kompetensi kepala sekolah; 2) untuk mengevaluasi keterlaksanaan model seleksi kepala sekolah; 3) untuk mengevaluasi keterlaksanaan model pendidikan dan pelatihan kepala sekolah dan untuk mengevaluasi keterlaksanaan model sertifikasi kepala sekolah berdasarkan rekonstruksi Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah evaluasi program, yaitu suatu kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil keputusan (Stufflebeam, 2003 : 118). Desain yang digunakan dalam

penelitian ini adalah pendekatan induktif, yaitu pendekatan yang didasarkan pada proses berfikir yang berawal dari lapangan atau atas dasar pengamatan di lapangan / fakta-fakta empirik (Sutopo, 2006: 18).

Model evaluasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model CIPP (*Context Input, Process, and Product*) dari Stufflebeam. Model CIPP berorientasi pada suatu keputusan (*a decision oriented evaluation approach structured*). Tujuannya adalah untuk membantu administrator (kepala sekolah dan guru) didalam membuat keputusan.

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Surakarta. Hal ini dilandasi adanya alasan bahwa sejak diberlakukannya proses seleksi calon kepala sekolah menurut sebagai implementasi Permendiknas No 13/2007 yang sudah berlangsung sebanyak 2 (dua) kali rekrutmen, belum pernah dilakukan evaluasi. Penelitian dilakukan selama 6 (enam) bulan, yaitu mulai bulan Nopember 2012 sampai dengan bulan April 2013.

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam evaluasi ini adalah observasi (pengamatan), wawancara, dan dokumen. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis interaktif dengan tiga komponen utama yang terdiri dari reduksi data, sajian data, dan verifikasi. Reduksi data merupakan proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan dan abstraksi data (kasar) yang ada dalam *fields note* dari catatan lapangan (Sutopo, 2006: 91). Sajian data merupakan suatu rakitan organisasi informasi yang memungkinkan kesimpulan riset dapat dilakukan. Penarikan kesimpulan dan verifikasi merupakan langkah terakhir dari penelitian (Sutopo, 2006: 91).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Keterlaksanaan model kerangka kerja kompetensi kepala sekolah berdasarkan rekonstruksi Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010**

Kerangka kerja kompetensi kepala sekolah mengacu pada Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 mencakup kompetensi kepribadian, manajerial,

kewirausahaan, supervisi dan sosial. Mengacu pada Permendiknas no. 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah mensyaratkan untuk menjadi kepala sekolah profesional harus kompeten dalam menyusun perencanaan pengembangan sekolah secara sistemik; kompeten dalam mengkoordinasikan semua komponen sistem sehingga secara terpadu dapat membentuk sekolah sebagai organisasi pembelajar yang efektif; kompeten dalam mengarahkan seluruh personil sekolah sehingga mereka secara tulus bekerja keras demi pencapaian tujuan institusional sekolah, kompeten dalam pembinaan kemampuan profesional guru.

Temuan tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh Clifford (2012) dalam penelitiannya yang berjudul *"Hiring Quality School Leaders: Challenges and Emerging Practices"*. Menurut hasil penelitian Clifford dikatakan bahwa *"the increased demand for high-quality principals in schools requires districts to select school principals who are prepared to use contemporary leadership approaches to improve teaching, learning, and organizational performance"*.

Temuan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang calon kepala sekolah harus sesuai dengan standar yang ditentukan juga didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Condon dan Clifford (2012) dalam laporannya yang berjudul *"Measuring Principals Performance: How rigorous are commonly used performance assessment instruments?"*. Menurut hasil penelitian Condon dan Clifford dikatakan bahwa standar kompetensi kepala sekolah diukur berdasarkan 6 ranah kompetensi. Keenam ranah tersebut antara lain meliputi: 1) mempunyai visi pembelajaran yang luas; 2) kemampuan mengembangkan budaya sekolah dan program pengajaran yang kondusif untuk belajar siswa maupun perkembangan profesional guru; 3) kemampuan melaksanakan manajemen organisasi yang efektif; 4) kemampuan bekerjasama dengan pihak lain dan memobilisasi sumberdaya masyarakat; 5) mempunyai integritas; dan 6) mampu memahami dan merespon terhadap konteks sosial, legal, budaya, dan

politik. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa instrumen yang selama ini digunakan untuk mengukur kinerja kepala sekolah perlu dikaji ulang dan disesuaikan dengan konteks yang ada.

### **Keterlaksanaan model seleksi kepala sekolah berdasarkan rekonstruksi Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010**

Model seleksi kepala sekolah berdasarkan rekonstruksi Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 dilakukan melalui proses rekrutmen. Rekrutmen meliputi (1) pengusulan calon oleh kepala sekolah dan/atau pengawas, (2) seleksi administratif, dan (3) seleksi akademik. Seleksi administratif dan akademik diselenggarakan oleh Dinas pendidikan provinsi/ kabupaten/ kota, dan Kantor wilayah kementerian agama/ Kantor Kementerian Agama Kabupaten/ Kota atau instansi lain terkait yang berwenang.

Pengusulan calon kepala sekolah oleh kepala sekolah dan/ atau pengawas dilakukan melalui langkah-langkah: pengumuman, identifikasi guru potensial, penyiapan berkas usulan, dan pengajuan usulan calon kepala sekolah. Setelah para calon kepala sekolah yang diusulkan oleh masing-masing kepala sekolah mengirimkan berkas kepada Panitia seleksi, selanjutnya dilakukan seleksi administrasi Calon Kepala Sekolah. Berdasarkan data dokumen, jumlah calon kepala sekolah untuk tingkat SMP yang ikut mendaftar pada tahun 2012 adalah sebanyak 48 orang.

Semua calon kepala sekolah yang ikut mendaftar selanjutnya mengikuti seleksi administrasi Calon Kepala Sekolah. Seleksi dilakukan secara bertahap. Seleksi pertama berupa seleksi administrasi yang dilakukan oleh Tim Penilai Seleksi Calon Kepala Sekolah di Kota Surakarta. Adapun tahap berikutnya adalah seleksi akademik yang dilaksanakan oleh LPMP Jawa Tengah. Dari 48 orang tersebut nantinya akan dikerucutkan menjadi 30 orang sesuai peringkat 1 s/d 30 untuk mengikuti seleksi akademik yang nantinya akan dilaksanakan oleh LPMP Jawa Tengah.



Seleksi dilaksanakan oleh Panitia termasuk di dalamnya Tim Asessor (terlatih) Dinas Pendidikan pemuda dan olahraga kab/kota. Seleksi akademik meliputi : a) Penilaian potensi kepemimpinan (PPK); b) Penilaian makalah Kepemimpinan (MK); c) Penilaian portofolio calon kepala sekolah berupa rekomendasi kepala sekolah dan rekomendasi pengawas sekolah; d) Penilaian kinerja guru 2 tahun terakhir; dan e) DP3 dua tahun terakhir.

Model rekrutmen calon kepala sekolah mengacu pada Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 dilakukan berdasarkan tiga prinsip. Prinsip tersebut meliputi prinsip-prinsip: 1) dilakukan secara rutin pada awal tahun berdasarkan hasil analisis dan penetapan formasi jabatan kepala sekolah; 2) dilakukan secara proaktif dalam rangka mendapatkan guru yang paling menjanjikan untuk menjadi kepala sekolah; dan 3) dilakukan secara terbuka melalui surat kabar lokal dalam rangka memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada guru yang memenuhi kualifikasi.

Hasil analisis dokumen menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kota Surakarta mengirimkan surat edaran bernomor 800/1440/PTK/2012 tertanggal 28 Maret 2012. Surat tersebut ditujukan kepada Kepala UPTD Dikpora Kecamatan se- Surakarta dan seluruh Kepala SMP Negeri dan Swasta di Kota Surakarta. Isi surat adalah perihal "Seleksi Calon Kepala SD dan SMP Negeri". Sifat seleksi yang dilakukan adalah terbuka, yang artinya semua guru berhak mengikuti seleksi asal memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.

Dalam surat edaran tersebut termuat waktu pendaftaran, prosedur pendaftaran, persyaratan, dan jadwal seleksi tingkat kota. Penutupan pendaftaran dilakukan paling lambat tanggal 2 April 2012. Prosedur pendaftaran dipisahkan antara calon kepala SD dengan calon Kepala SMP. Persyaratan pendaftaran mencakup persyaratan administrasi dan perabot pendaftaran yang harus dipenuhi para calon.

Temuan tersebut di atas didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Goertz, Loeb, dan Wyckoff (2010) dalam penelitiannya yang berjudul *"Recruiting, Evaluating and Retaining Teachers: The Children First Strategy to Improve New York City's Teachers"*. Berdasarkan hasil penelitian Goertz, Loeb, dan Wyckoff (2010), dikatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi guru dilakukan dengan perhatian utama pada peningkatan kualitas pembelajaran. Rekrutmen dilakukan dengan cara menempatkan para calon guru dalam program *Teaching Fellows* atau magang. Melalui cara tersebut kinerja calon guru dapat dievaluasi sehingga diperoleh sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas.

#### **Keterlaksanaan model pendidikan dan pelatihan kepala sekolah serta model sertifikasi berdasarkan rekonstruksi Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010**

Diklat calon kepala sekolah dilaksanakan oleh lembaga diklat terakreditasi yang merupakan kegiatan pemberian pengalaman pembelajaran teorik maupun praktik yang bertujuan untuk menumbuhkan kembangkan pengetahuan, sikap dan keterampilan pada dimensi: Kompetensi kepribadian, Kompetensi manajerial, Kompetensi Kewirausahaan, Kompetensi supervisi dan, Kompetensi sosial.

Tahap kedua dalam Diklat adalah *On-the-Job Learning* (OJL). Kegiatan OJL dilaksanakan selama 3 bulan atau setara dengan 200 jam pelajaran. Pelaksanaan OJL dilakukan di sekolah masing-masing. Sesuai dengan tujuan OJL, yaitu untuk memberikan kesempatan kepada calon kepala sekolah/madrasah mendapatkan pengalaman belajar di sekolah/madrasah, maka tugas-tugas yang harus dilaksanakan dalam kegiatan OJL terdiri dari 5 macam. Ke-lima jenis tugas tersebut terdiri dari: a) Rencana Tindakan kepemimpinan (RTK); b) Observasi pembelajaran guru; c) Penyusunan perangkat pembelajaran; d) Pengkajian 9 aspek manajerial ; dan e) Peningkatan kompetensi di sekolah magang. Setelah dilaksanakan *In-Service Learning* 1, tahap berikutnya adalah *In-Service Learning* 2. IN-2 berdurasi minimal 30 Jam @ 45 menit diselenggarakan dalam bentuk penilaian portofolio dan presentasi refleksi hasil kegiatan OJL.

Temuan tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulford (2003) berjudul *"School Leaders: Changing Roles and Impact on Teacher and School Effectiveness"*. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepala sekolah mempunyai peranan yang krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu proses rekrutmen dan pengembangan kepala sekolah harus dilakukan secara terprogram dan terstandarisasi. Hasil-hasil penelitian tersebut di atas mengimplikasikan bahwa proses penyiapan kepala sekolah tidak boleh dilakukan secara asal. Penyiapan calon kepala sekolah harus terstandarisasi agar mampu memenuhi kebutuhan pendidikan yang terus berubah.

Keterlaksanaan model sertifikasi kepala sekolah dilakukan dengan mengacu pada Pasal 7 Ayat (6) dan Ayat (7) Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010. Calon kepala sekolah yang sudah memperoleh sertifikat, selanjutnya akan diusulkan oleh lembaga Diklat ke LPPKS (Lembaga Pemberdayaan Kepala Sekolah) untuk mendapatkan NUKS (Nomor Unik Kepala Sekolah) dan Sertifikat kepala sekolah.

Pengangkatan Kepala sekolah/ madrasah dilakukan melalui penilaian akseptabilitas oleh Tim Pertimbangan Pengangkatan Kepala Sekolah (TPPKS) yang ditetapkan oleh Pemerintah kabupaten/kota atau penyelenggara sekolah/madrasah yang dilaksanakan oleh masyarakat sesuai dengan kewenangannya.

Temuan tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Elmore dan Burney (2004) dengan judul *"Leadership and learning: Principal recruitment, induction, and instructional leadership in Community School District #2, New York City."*. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa setiap distrik mulai merevisi dan menstandadisasikan proses pengangkatan kepala sekolah. Hal ini dilakukan dengan tujuan utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

## **SIMPULAN**

Keterlaksanaan model kerangka kerja kompetensi kepala sekolah sudah mengacu pada Permendiknas No. 28 Tahun 2010. Kompetensi tersebut menjadi

dasar penilaian administratif yang digunakan oleh tim penilai Seleksi Calon Kepala SMP.

Keterlaksanaan model seleksi kepala sekolah sudah mengacu pada Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010. Proses seleksi dilakukan dengan tiga prinsip sesuai pada Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010, yaitu: 1) dilakukan secara rutin pada awal tahun berdasarkan hasil analisis dan penetapan formasi jabatan kepala sekolah; 2) dilakukan secara proaktif dalam rangka mendapatkan guru yang paling menjanjikan untuk menjadi kepala sekolah; dan 3) dilakukan secara terbuka melalui surat kabar lokal dalam rangka memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada guru yang memenuhi kualifikasi.

Keterlaksanaan model pendidikan dan pelatihan kepala sekolah sudah sesuai dengan Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010. Pelaksanaan Diklat calon kepala sekolah sudah dilakukan dengan mengacu pada Pasal 7 ayat (2) dan (5) Nomor 28 Tahun 2010. Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010 telah mengatur pola seleksi calon kepala sekolah melalui proses rekrutmen serta pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah/madrasah.

Model sertifikasi kepala sekolah dilakukan dengan mengacu pada Pasal 7 Ayat (6) dan Ayat (7) Permendiknas Nomor 28 Tahun 2010. Sertifikat kepala sekolah/madrasah adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru bahwa yang bersangkutan telah memenuhi kualifikasi dan kompetensi untuk mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah. Pasal 7 Ayat (6) Permendiknas No. 28 Tahun 2010 menyebutkan bahwa "Calon kepala sekolah/madrasah yang dinyatakan lulus penilaian diberi sertifikat kepala sekolah/madrasah oleh lembaga penyelenggara".

Pemegang sertifikat dinyatakan telah lulus program pendidikan dan pelatihan calon kepala sekolah/madrasah dan telah memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi untuk diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cheney, Gretchen Rhines. Jacquelyn Davis. Kelly Garrett., and Jennifer Holleran. 2010. *A New Approach to Principal Preparation: Innovative Programs Share Their Practices and Lessons Learned*. Fort Worth: Rainwater Leadership Alliance.
- Clifford, Matthew. 2012. "Hiring Quality School Leaders: Challenges and Emerging Practices". *Journal of Educational Management*. Sage Publication Vol. 8 No.1, 2012, pp: 1- 14, <http://www.proquest.umi.com> diakses pada 10 Juli 2012
- Eko Putro Widoyoko. 2009. *Evaluasi Program Pembelajaran : Panduan Praktis Bagi Pendidik dan Calon Pendidik*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Elmore, R., & Burney, D. 2004. *Leadership and learning: Principal recruitment, induction, and instructional leadership in Community School District #2, New York City*. Pittsburgh, PA: University of Pittsburgh, Learning and Research Development Center, <http://www.proquest.umi.com> diakses pada 10 Juli 2012
- Kemdiknas. 2010. *Juklak rekrutmen calon kepala sekolah/madrasah Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah (LPPKS)*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen Kemdiknas.
- Kemdiknas. 2011. *Pedoman Pelaksanaan Permendiknas No. 28 Tahun 2010 (tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah)*. Jakarta: Kemdiknas RI.
- Maya Saputri. 2008. "Kepala Sekolah di Indonesia Tidak Kompeten". *Artikel*. Kompas, Senin 11 Agustus 2008.
- Mulford, Bill. 2003. "School Leaders: Changing Roles and Impact on Teacher and School Effectiveness". *Education and Training Policy Division, OECD*, <http://www.proquest.umi.com> diakses pada 10 Juli 2012.
- Stufflebeam, D.L. 2003. *Educational Evaluation and Decision Making*. Itaca, IL, F.E. Peacock.
- Stufflebeam, D. L., George F. Madaus, and Thomas Kellaghan (Eds). 2002. *Evaluation Models: Viewpoints on Educational and Human Services Evaluation Second Edition*. New York: Kluwer Academic Publishers
- Suaidin. 2012. "Penyiapan Calon Kepala Sekolah Melalui Rekrutmen Dan Seleksi Salah Satu Solusi Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di Indonesia" *Artikel*, <http://suaidinmath.wordpress.com/2012/06/03/penyiapan-calon-kepala-sekolah-melalui-rekrutmen-dan-seleksi-salah-satu-solusi-dalam-upaya-peningkata-mutu-pendidikan-di-indonesia/> diakses pada 24 Juli 2012.